



Designing the Self-efficacy Model of Business Coaches the Future of the Labor Market (a Phenomenological Study)

Gholamhossein Hosseininia¹  | Marziyeh Bakhtiari² 

1. Department of Business, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran.

[Email: bakhtiyarim@cfu.ac.ir](mailto:bakhtiyarim@cfu.ac.ir)

2. Department of Entrepreneurship and technology, Farhangian University, Shahid Rajaei Campus, Qazvin, Iran.

[Email: hosseininia@ut.ac.ir](mailto:hosseininia@ut.ac.ir)

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received 25 July 2023 Received in revised form 23 September 2023 Accepted 5 November 2023 Published online 26 November 2023</p> <p>Keywords: Business coaches, future of the labor market, phenomenology, Self-efficacy.</p>	<p>Objective: Self-efficacy is a personal judgment that results from how a person performs tasks and responsibilities and affects all areas of human effort and through the person's beliefs about their own power; It is effective on the power of choice, influence and resilience in facing challenges and decisions. Business coaches are people who have a tremendous impact on the skills training and professional life of people in the society. The stratum can change the professional life of a significant number of people in the society.</p> <p>Method: For this purpose, in this research, the self-efficacy dimensions of technical and professional educators have been studied with the qualitative research method of phenomenology, and in order to conduct the research, 14 organizational experts participated with the interview tool. For data analysis, first the themes were identified and placed in the primary clusters, the primary clusters were further investigated and some of them were merged with each other, a number of themes were transferred from one cluster to another. Found, a number of themes that were synonymous with each other were removed, sub-clusters were formed for themes that are close to each other, and the final themes and clusters were revised by experts (organizational-university) to validate the research results. We're reviewed and the final modifications of the analysis were made on the theme.</p> <p>Results: Based on the results of the research, it was determined; Self-efficacy dimensions of technical and professional trainers, taking into account the dynamic changes in the future of the labor market; including "thinking, research and knowledge-oriented; innovative thinking, entrepreneurship, technology; brain coaching; Systematic thinking; political literacy and critical thinking; digital literacy and media literacy; experimental literacy; environmental literacy and social responsibility; order and time management; Recognizing personality traits, gender and body language. It is hoped that this research can create valuable insights for empowering and improving the skills of trainers of the country's technical and professional organization. For this purpose, strategic suggestions have also been presented .</p>

Cite this article: Hosseininnia, Gh. & Bakhtiari, M. (2023). Designing the self-efficacy model of Business coaches the future of the labor market (a phenomenological study). *Journal of Entrepreneurship and Innovation Research*, 2(3), 1-16.



© The Author(s).

Publisher: Scientific Association of Entrepreneurship & Innovation in IRAN.

طراحی الگوی خودکارآمدی مریبان کسب و کار در آینده ی بازار کار (یک مطالعه پدیدار شناسی)

غلامحسین حسینی نیا^۱ | مرضیه بختیاری^۲

۱. دانشیار، گروه کسب و کار، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: hosseininia@ut.ac.ir
۲. گروه کارآفرینی و فناوری، پردیس شهید رجایی، دانشگاه فرهنگیان، قزوین، ایران. رایانامه: bakhtivarim@cfu.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

هدف: خودکارآمدی قضاوتی شخصی است که از چگونگی انجام کارها و مسئولیت ها در فرد حاصل می شود و بر همه زمینه های تلاش انسان اثر می گذارد و از طریق باورهای فرد در مورد قدرت خود؛ بر قدرت انتخاب، اثرگذاری و تاب آوری در مواجهه با چالش ها و تصمیم ها موثر است. مریبان کسب و کار افرادی هستند که در طول زندگی شغلی خود، تاثیر شگرف بر زندگی حرفه ای افراد جامعه دارند، بر این اساس خودکارآمدی این قشر می تواند زندگی شغلی تعداد قابل توجهی از افراد جامعه را تغییر دهد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۵/۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۷/۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۸/۱۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۹/۵

روش: در این پژوهش ابعاد خودکارآمدی مریبان کسب و کار با روش پژوهش کیفی از نوع پدیدار شناسی مورد مطالعه قرار گرفته است و جهت انجام تحقیق از مشارکت ۱۰ خبره سازمانی با ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است. جهت تحلیل داده ها ابتدا تم ها مشخص شدند و در خوشه های اولیه قرار گرفتند، خوشه های اولیه مورد بررسی بیشتر قرار گرفته و مواردی از آن با یکدیگر ادغام شدند، تعدادی از تم ها از یک خوشه به خوشه دیگر انتقال یافتند، تعدادی از تم ها نیز که با یکدیگر مترادف بودند، حذف شدند. برای تم های نزدیک به هم زیرخوشه هایی تشکیل شد و تم ها و خوشه های نهایی تشکیل شد. جهت اعتباربخشی به نتایج تحقیق برای روایی پژوهش از روش «بازبینی توسط همکار» و برای پایایی پژوهش از روش «توافق بین دو کدگذار» استفاده شده است و اصلاحات نهایی و تجزیه و تحلیل روی تم انجام شد.

کلیدواژه ها:

خودکارآمدی، مریبان کسب و کار، آینده ی بازار کار، پدیدار شناسی.

یافته ها: بر اساس نتایج تحقیق مشخص شد؛ ابعاد خودکارآمدی مریبان کسب و کار با در نظر گرفتن تغییرات آینده بازار کار؛ مشتمل بر «تفکر، پژوهش و دانش محوری؛ تفکر نوآورانه، کارآفرینی، فناوری؛ مریبگری مغز؛ تفکر سیستمی؛ سواد سیاسی و تفکر انتقادی؛ سواد دیجیتالی و سواد رسانه؛ سواد آمایشی؛ سواد زیست محیطی و مسولیت اجتماعی؛ نظم و مدیریت زمان؛ شناخت ویژگی های شخصیتی، جنسیتی و زبان بدن» می باشد.

نتیجه گیری: این پژوهش بینش های ارزشمندی جهت توانمند سازی و مهارت افزایی مریبان کسب و کار ایجاد می نماید.

استناد: حسینی نیا، غلامحسین، و بختیاری، مرضیه (۱۴۰۲). طراحی الگوی خودکارآمدی مریبان کسب و کار در آینده ی بازار کار (یک مطالعه پدیدار شناسی). پژوهش های کارآفرینی و نوآوری. ۲(۳)، ۱-۱۶

۱. مقدمه

خودکارآمدی به عنوان ادراک افراد از توانایی‌های خود برای سازماندهی مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری و تصمیمات آنها در مورد میزان تلاش، برای انجام عمل تعریف می‌شود (جیانگ و بالنگر^۱، ۲۰۲۳). در طول تاریخ، انسان‌ها آنچه که در اطرافشان دیده‌اند و اتفاق افتاده است را مورد بررسی قرار داده و زیر سوال برده‌اند. آنها با یک کنجکاوی دائمی سعی کرده‌اند رویدادها، حقایق و شکل‌گیری مفاهیم را مورد سوال قرار داده و پیامدهای رخدادها را جهت معنابخشی به حیات آینده مورد بررسی قرار دهند (سکر^۲، ۲۰۲۱). یکی از رویدادها که در اغلب جوامع مورد توجه قرار گرفته است نظام آموزشی و مهارت‌آموزی است. هدف اصلی این نظام پرورش افراد با دانش و مهارت است و تربیت نسلی با ارزش‌ها و شایستگی‌های به روز که بتواند پاسخگوی نیاز آتی جوامع باشد. در حالی که تلاش برای به دست آوردن دانش، مهارت‌ها و رفتارها از طریق برنامه‌های آموزشی، درسی، ارزش‌ها و شایستگی‌ها مورد توجه است؛ مهارت‌ها و شایستگی‌ها به عنوان یک پیوند عمیق در حوزه کسب و کار و اشتغال عمل می‌کند که می‌تواند یکپارچگی گسترده‌ای بین دانش و تجربه ایجاد نماید. از آنجایی که انسان‌ها موجوداتی اجتماعی هستند، مهم است که از آنچه هست و در اطراف آنها اتفاق می‌افتد آگاه باشند و در عین حال بتوانند خود را با محیط مطلوب و یا محیط مورد انتظار؛ سازگار کنند. هر نوع رویداد، تغییر، و توسعه محیطی که انسان در آن زندگی می‌کند، به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر زندگی او تأثیر می‌گذارد (تاشکین و ممیشوغلو^۳، ۲۰۱۹). به همین دلیل آموزش مسائل روز و دانش نوین؛ جهت همسویی با تغییرات در حال انجام و تغییرات آتی مهم است.

بخشی از تغییرات در دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها، بینش و ارزش‌های اساسی در افراد جامعه بواسطه نهادهای آموزشی شکل می‌گیرد. کارکرد دانش و مهارت‌های کسب شده در زندگی عملی دارای یک جایگاه مهمی در کسب دانش جدید و کارکرد آن است. بر این اساس اگر اطلاعات جدید و به روز و کاربردی، به واسطه مربیان منتقل و در نظام آموزشی نهادینه سازی شود؛ به غنی‌سازی دانش و مهارت و تغذیه دانش کسب شده از منابع قوی‌تر کمک خواهد کرد (سور، یالکینکیا و مازمان^۴، ۲۰۰۹). شناسایی ابعاد خودکارآمدی مربیان در آینده بازار کار یک رویکرد آینده‌نگارانه است که می‌تواند زمینه پرورش و آموزش مهارت‌آموزان را مطابق با تغییرات دم‌افزا^۵ فراهم کند. ایجاد محیط پویایی که عدم اتکای صرف به برنامه‌ریزی را تأکید می‌کند و تفکر و برنامه‌ریزی در محیطی که دائم در حال تغییر است (مبینی دهکردی^۶ و همکاران^۷، ۲۰۱۷). لزوم توجه به خودکارآمدی مربیان کسب و کار را تأکید می‌کند. خودکارآمدی بخش مهمی از انگیزه و رفتار را تشکیل می‌دهد و شامل اعمالی می‌شود که می‌تواند زندگی افراد را تغییر دهد و سیستم را تحت تأثیر قرار دهد (آرسون^۸، ۲۰۱۶). در واقع خودکارآمدی باوری است که مستقیماً بر انگیزه، رفتار، پشتکار و چگونگی انجام کار و عملکرد تأثیر می‌گذارد (کوتمن^۹، ۲۰۰۸). بر این اساس، تصور می‌شود که این مهارت‌ها می‌توانند بر محدودیت‌ها و کمبودها غلبه کنند (تای^۹، ۲۰۱۷). بعلاوه شناسایی اینکه کدام یک از این مهارت‌ها برجسته‌تر هستند جزء ابعاد اصلی مطرح می‌شود حائز اهمیت است (آدامز و ادمیر^{۱۰}، ۲۰۱۷). در این مسیر مربیان معمار کل فرآیند هستند. آنها می‌توانند به اجزاء دیگر سیستم کمک کنند تا به یک شهروند فعال تبدیل شوند و حرکت چرخ‌های توسعه را سرعت بخشند. بر این اساس هدف پژوهش حاضر بررسی ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار در آینده ی بازار کار است.

➤ ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار در آینده ی بازار کار کدام است؟

۲. مرور ادبیات و پیشینه پژوهش

1. Jiang & Ballenger

2. SEKER

3. Taşkın & Memişoğlu

4. Sever, Yalçınkaya, Mazman

5. مقصود از «تغییرات دم‌افزا»؛ تغییراتی است که با هر دم و بازدم ما در جهان اتفاق می‌افتد. (سرعت تغییرات در جهان مد نظر است).

6. Mobini Dehkordi

7. Arseven

8. Kotaman

9. Tay

10. Aydemir & Adamaz

پری فانو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان « قصد مریبان برای انتقال آموزش ICT هنگام ادغام فناوری های دیجیتال در آموزش: انتقال معلم مدل آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات (TeTra-ICT)» مطرح کردند؛ هدف این مطالعه پیشنهاد یک مدل ساختاری جدید برای نحوه انتقال آموزش های ICT توسط مریبان (TeTra-ICT) و روشن کردن عواملی است که تمایل آنها را برای ادغام فناوری های دیجیتال در شیوه های آموزشی و همچنین آموزش همکاران خود تحت تأثیر قرار می دهد. مدل پیشنهادی از ویژگی های طراحی برنامه آموزشی و عوامل فردی مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده می کند. به منظور گرد آوری داده ها در مجموع ۱۱۷ مربی جدید ICT برای معلمان آموزش ابتدایی و متوسطه در یونان مورد ارزیابی قرار گرفتند. مریبان در برنامه ملی تربیت معلم در زمینه به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش شرکت کردند. نتایج حاکی از تأثیرات معنادار ویژگی های فردی (خودکارآمدی مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات در تدریس) و ویژگی های طراحی برنامه (سهولت استفاده، پشتیبانی، محتوا و منابع پلت فرم) بر انگیزه و قصد نهایی مریبان برای انتقال دانش و مهارت های فناوری اطلاعات و ارتباطات است.

گان دافنا^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «گنجاندن یادگیری مشارکتی در آموزش مریبان برای تقویت خودکارآمدی به عنوان شهروند حافظ محیط زیست: اقدام پژوهی» نقش آموزش های مشارکتی را بر تقویت خودکارآمدی دانشجویان به عنوان شهروندی زیست محیطی برای ترویج آموزش پایداری (Efs) مورد مطالعه و بررسی قرار داده است. این تحقیق مطابق با چهار منبع مورد بحث باندورا (۲۰۱۲) مشتمل بر «تجارب تسلط، مدل سازی اجتماعی، متقاعدسازی اجتماعی و حالات عاطفی. اثربخشی جمعی هم در حوزه علمی و هم در حوزه عملی ایجاد شد. یافته های این مطالعه نشان می دهد که یادگیری مشارکتی می تواند به عنوان یک راه قدرتمند برای ترویج Efs در آموزش عالی، به ویژه در آموزش مریبان، عمل کند. این کمک از طریق ادغام پایه های دانش علمی و عملی، که برای اجرای موفقیت آمیز شهروندی زیست محیطی مورد نیاز است، به دست آمد و از گام های اولیه فراگیران برای تبدیل شدن به عوامل تغییر در جامعه حمایت کرد.

گورانگ^۳ همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «من معتقدم می توانم تلاش کنم: خودکارآمدی، رفتارهای همه گیر، مقابله و یادگیری» بر درک خود از تلاش (خودکارآمدی) در کلاس، مربی، و تغییرات در کلاس، شخصی، استاد و رفتارهای بهداشتی در مواجهه با بحران کوید ۱۹ متمرکز شدند. نتایج تحقیق تأثیر مثبت خودکارآمدی را بر عملکرد مناسبتر مریبان در بحران کوید ۱۹ اثبات نموده است.

جیانگ و بالنگر^۴ (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «ادراکات دانشجویان دکتری غیرسننتی از راهبردهای آموزشی مورد استفاده برای افزایش خودکارآمدی آمار در یادگیری آنلاین» مطرح کرد خودکارآمدی به عنوان ادراک افراد از توانایی های خود برای سازماندهی مهارت های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری و تصمیمات آنها در مورد میزان تلاش برای انجام عمل تعریف می شود. این مطالعه متوالی اکتشافی با روش های ترکیبی، ادراکات دانشجویان دکتری غیرسننتی را در مورد اینکه چگونه راهبردهای آموزشی به خودکارآمدی آنها در یادگیری آمار در تدریس آنلاین کمک می کند، با چهار منبع خودکارآمدی، یعنی تجارب تسلط، تجربیات جانشین، متقاعدسازی کلامی، و واکنش های فیزیولوژیکی متمرکز شده است. در این راستا رابطه بین راهبرد آموزشی مورد استفاده و خودکارآمدی دانش آموزان مورد بررسی قرار گرفت. استراتژی های آموزشی موثر مورد بحث قرار گرفته و توصیه هایی برای مدرسان آمار آنلاین و طراحان دوره ارائه شده است. هی^۵ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «طراحی ترکیبی از حالت یادگیری و جامعه تمرین با استفاده از آموزش ابری هوشمند» مطرح کرد برای تحریک انگیزه درون زای یادگیری، توسعه توانایی یادگیری خودمختار و یادگیری مشارکتی، افزایش خودکارآمدی مفید است. خودکارآمدی و آموزش تفکر انتقادی و توانایی حدس و گمان و شک و شهود از ارکان تأثیر گذار معرفی شده است. بر اساس نتایج این مطالعه مشخص شد یادگیری ترکیبی می تواند به طور موثر

¹ . Perifanou

² . Gan, D

³ . Gurung

⁴ . Jiang & Ballenger

⁵ . He

یادگیرندگان را تشویق کند تا تمام توان خود را به کل فرآیند یادگیری اختصاص دهند، عملکرد تحصیلی را بهبود بخشند و به یادگیری عمیق دست یابند.

ریکاردو و ویرا^۱ (۲۰۲۳) نیز بر نقش خودکارآمدی در تجربه آموزش از راه دور پرداختند و نتایج این مطالعه حاکی از آن است که تجربه آموزش از راه دور باعث افزایش خودکارآمدی مربیان و کاهش ادراک آنها در مورد حمایت سازمانی شده است. به همین ترتیب، تجربه مربیان در محیط یادگیری از راه دور بر چگونگی تغییر تصورات آنها در مورد ارزیابی های مبتنی بر فناوری در این فرآیند تأثیر داشت.

لاول و یانگ^۲ (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «تجربیات آموزشی معتبر برای بهبود عملکرد و خودکارآمدی مربی آنلاین» مطرح کرد ارائه آموزش و راهنمایی در محیط های واقعی کلاس درس که مربیان مبتدی آموزش خواهند داد، ممکن است مهارت های فنی و آموزشی مربیان مبتدی، اعتماد به نفس تدریس (به عنوان مثال، خودکارآمدی) و انتقال آموزش به تدریس مستقل را افزایش دهد طراحی از یک برنامه توسعه حرفه ای مربیگری آنلاین را در یک زمینه واقعی و برای بهبود مهارت های آموزشی و خودکارآمدی مربیان آنلاین جدید برای انتقال به دنیای واقعی ارائه می کنند.

اینروکویز^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان «پیشینه های خودکارآمدی و رضایت مربیان در استفاده از LMS» مطرح کرد تغییر محیط آموزشی از یک محیط چهره به چهره به یک محیط یادگیری انعطاف پذیر به دنبال اختلالات ناشی از همه گیری کوید باعث شد تا دانشگاه ها به طور کامل از سیستم مدیریت یادگیری (LMS) به عنوان روشی جدید در تدریس استفاده کنند. مربیان در مؤسسات آموزش عالی در حالت بقا هستند، به ویژه در اقتصادهای در حال توسعه و کسانی که تجربه LMS محدودی دارند. نتایج تحقیق نشان داده است مربیانی که دانش کافی از بکارگیری فناوری جدید آموزشی را دارند از حس خودکارآمدی بیشتری برخوردارند و در نتیجه عملکرد بهتری نیز دارند.

چرتی و بانیا^۴ (۲۰۲۲) نیز تعامل دانشجویان و استاد را به عنوان کلیدی برای خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، اشتغال پذیری درک شده از خود و رضایت دانشجو در آموزش عالی معرفی نموده است. یافته های این پژوهش نشان می دهد که کشورهای در حال نیازمند توسعه توانمندی ها و قابلیت های مربیان به منظور توسعه شغلی دانشجویان و جوانان هستند بدین منظور «آگاهی بخشی و نیاز به معرفی؛ مداخلات مرتبط با شغل، بازارگرایی و توسعه مربیان» برای بهبود یادگیری دانشجویان و عملکرد دانشجویان و فارغ التحصیلان در ارتباط با آینده شغلی و حرفه ای نیاز است.

همانطور که بررسی پیشینه تحقق نشان داد احساس خودکارآمدی در افراد و به طور خاص مربیان و معلمان بر نتایج عملکردی آنها تأثیر به سزایی داشته است از این جهت شناسایی ابعاد خود کرامدی و تلاش بر تقویت و توسعه آن می تواند عملکرد سیستم (سازمان) را تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس در تحقیق حاضر تلاش شده است ابعاد خود کار آمدی مربیان کسب و کار با روش پدیدارشناسی مورد شناسای و بررسی قرار بگیرد بدین منظور در ادامه روش شناسی تحقیق ارائه می گردد.

۳. روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف؛ کاربردی است و از لحاظ روش انجام پژوهش جزء تحقیقات کیفی می باشد رویکرد روش شناسی در این تحقیق «پدیدار شناسی» است. پدیدار شناسی روش پژوهشی و فلسفه ای فرانگری است که می کوشد تا توضیحی مستقیم از تجربیات انسان و پدیده ها فراهم نماید، بدون آن که تئوری درباره منشاء روانی یا علل علمی، تاریخی و اجتماعی آن ها داده شود. هدف پدیدار شناسی توصیف تجربیات عمیق زندگی به منظور بهبود فرایندها و رخدادهای آتی است. بر اساس این روش این اعتقاد وجود دارد که در پدیده ها و تجربیات زندگی جوهره هایی وجود دارد که قابل فهم و بررسی هستند. لذا به بررسی پدیده های ذهنی

¹ . Ricardo & Vieira

² . Lowell & Yang

³ . Enriquez

⁴ . Chhetri & Baniya

⁵ . Chhetri & Baniya

می‌پردازد که جوهره اساسی واقعیت در آن نهفته است. پدیدار شناسی دارای خاستگاه فلسفی است و قائل به وجود تفاوت بین ظاهر و اصل پدیده‌هاست و هدف اصلی آن بررسی، پژوهش و شناخت مستقیم و بلافاصله پدیده است. پدیدارهایی که در برگرفته اعمال، افکار، خواست‌ها و اعتقادات ما هستند (خنیفیر و مسلمی، ۱۳۹۸) برای انجام پژوهش با روش پدیدارشناسی ابتدا یک سوال پژوهشی که ریشه در معانی و ارزش های فردی یا اجتماعی دارند، طرح می‌شود. در این گام پژوهشگر به تبیین این موضوع می‌پردازد که مساله پژوهش با به کارگیری رویکرد پدیدارشناسی، بهتر بررسی می‌شود. بهترین نوع مسائلی که برای این پژوهش مناسب است، مسائلی است که مستلزم فهم مشترک یا تجربه مشترک عده ای در باب یک پدیده باشند. بر این اساس حائز اهمیت خواهد بود که درک از این تجارب مشترک جهت توسعه حقایق یا خط مشی‌ها و یا توسعه درکی عمیق‌تر در مورد ویژگی‌های یک پدیده به‌دست آید. در ادامه چارچوب اجرایی پژوهش با روش پدیدار شناسی نشان داده شده است:



شکل ۱. مراحل انجام پژوهش با روش پدیدار شناسی (خنیفیر و مسلمی، ۱۳۹۸)

در تحقیق حاضر برای مشخص کردن جامعه و نمونه تحقیق و گردآوری داده‌ها از روش نمونه گیری هدفمند استفاده شده است. ابزار پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته است و انجام مصاحبه تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه یافته است. بدین منظور پژوهشگر به مشاهده تجربه مشخص معانی و تصمیمات شرکت کنندگان، جهت دستیابی به بینش با ارزشی از ابعاد متنوع شرکت کنندگان پرداخته است.

۳-۱. بیان اهداف و سوالات پژوهش در «پدیدار شناسی»

هدف و هدف‌نگاری در پژوهش پدیدارشناسانه مطالعه این امر است که چگونه پدیده‌های انسانی در آگاهی و شناخت تجربه می‌شود از طرفی پدیدارشناسی به دنبال کشف روابط علت و معلولی نیست. بر این اساس سوالات این پژوهش به صورت باز پاسخ و با هدف استحصال توصیف متنی و توصیفی ساختاری ارائه گردیده است. بدین منظور در این پژوهش غالباً از مشارکت کنندگان سه سوال عمومی و گسترده پرسیده شده است:

۱) در مورد پدیده «خودکارآمدی مربیان کسب و کار» چه تجربه‌ای داشته اید؟

۲) چه زمینه یا وضعیتی بر تجربه شما در ارتباط با پدیده «خودکارآمدی مربیان کسب و کار» تاثیر گذار بوده است؟

۳) بینش و تجربه شما در ارتباط با ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار برای رویارویی با بازار کار آینده چیست و چگونه می‌توان مربیان برای بازار کار آینده آماده و مهیا ساخت؟

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش مدیران عالی سازمانی بوده‌اند که بصورت هدفمند از سازمان فنی و حرفه‌ای کشور انتخاب شده‌اند جدول شماره ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان را نشان می‌دهد:

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

ردیف	تحصیلات	سن	جنسیت	سابقه مدیریت	ساختار تشکیلاتی مربوطه
۱	دکتری	۵۷	مرد	۱۷	مرکز تربیت مربی
۲	دکتری	۵۳	مرد	۱۵	معاونت پژوهش و برنامه‌ریزی
۳	دکتری	۵۵	مرد	۱۴	معاونت آموزش
۴	دکتری	۴۹	مرد	۱۷	دفتر ریاست، حقوقی، روابط عمومی و امور بین‌الملل
۵	دکتری	۵۱	مرد	۱۰	دفتر بازرسی، ارزیابی عملکرد
۶	دکتری	۴۷	مرد	۵	اداره کل حراست
۷	دکتری	۵۷	مرد	۱۲	هسته‌گزینش
۸	دکتری	۵۸	مرد	۱۹	معاونت توسعه و منابع
۹	دکتری	۳۷	زن	۷	آموزشگاه‌های آزاد و بخش خصوصی
۱۰	دکتری	۵۰	مرد	۱۸	مشاور خبره خارج از سازمان

لازم به ذکر است جهت تایید روایی پژوهش از روش «بازبینی توسط همکار» و برای پایایی پژوهش از روش «توافق بین دو کدگذار» استفاده شده است. بازبینی توسط همکار با توافق ۸۵ درصد و توافق بین دو کدگذار با توافق ۸۷ درصد تایید گردید.

۴. یافته‌ها

در پژوهش حاضر جهت انجام تحقیق از مشارکت ۱۰ خبره سازمانی با ابزار مصاحبه استفاده شده است. جهت تحلیل داده‌ها ابتدا تم‌ها مشخص شدند و در خوشه‌های اولیه قرار گرفتند، خوشه‌های اولیه مورد بررسی بیشتر قرار گرفته و مواردی از آن با یکدیگر ادغام شدند، تعدادی از تم‌ها از یک خوشه به خوشه دیگر انتقال یافتند، تعدادی از تم‌ها نیز که با یکدیگر مترادف بودند حذف شدند، برای تم‌های نزدیک به هم زیرخوشه‌هایی تشکیل شد و تم‌ها و خوشه‌های نهایی جهت اعتباربخشی به نتایج تحقیق؛ توسط یک همکار مجدداً مورد بررسی قرار گرفتند و اصلاحات نهایی تجزیه و تحلیل روی تم انجام شد. لازم به ذکر است در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش پدیدارشناسی؛ تجربیات و مصاحبه انجام شده با مدیران عالی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور بصورت مکتوب پیاده‌سازی و خوشه‌بندی کدها و استخراج مقوله، تم اصلی، تم فرعی و مصداق‌ها در نرم افزار مکس ۲۰۲۰ انجام شد. در ادامه جداول مربوطه و خروجی‌های نرم افزار مکس در قالب نمودار ابری و نمودار نهایی ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل داده‌های کیفی با روش پدیدارشناسی در نرم افزار MAXQDA2020

مقوله	اصلی	تم فرعی	مصداق	کد مشارکت‌کنندگان
در آینده، بازار مربیان کسب و کار ایجاد خودکارآمدی	دانش محوری فکر، پژوهش و	۱) اندیشیدن برای ارائه راه حل‌ها ۲) پژوهش و کسب دانش لازم	دنیای امروز به شدت پیچیده است برای اینکه بتوان در چنین محیطی به بقا ادامه داد و از فرایند خارج نشد، لازم است آموزش‌های لازم صورت بگیرد. مربیان لازم است بتوانند مسائل حرفه‌ای خود را با اندیشه، پژوهش و کسب دانش مربوط حل کنند و مهتر اینکه بتوانند به مربیان و مهارت‌آموزان نیز این شیوه حل مسائل را آموزش دهند.	۳ و ۹ ۴ و ۶ ۱۰ و ۳

۱۰ و ۴ و ۹	در این دنیای پویا و نامطمئن مجبوریم برای رشد و پیشرفت و حتی بقا تفکرات مبتکرانه و نوآورانه داشته باشیم و بصورت اقتضایی و با سرعت عمل کنیم. تغییر و تحولات به قدری عمیق، سریع و گسترده اتفاق می افتد که تمامی شئون زندگی و جوامع بشری را تحت تاثیر قرار می دهد. بر این اساس این بعد به عنوان یکی از ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار می تواند تاثیر قابل توجهی بر آینده ی شغلی و حرفه ای مهارت آموزان داشته باشد.	۱) راه حل های مبتکرانه ۲) تفکر نوآورانه ۳) اقدام سریع و اقتضایی	تفکر نوآورانه	
۶ و ۴ و ۹	یکی از مشکلات موجود که شدیداً بر توسعه ی حرفه ای و شغلی افراد جامعه موثر بوده است، کسب دانش نظری و دوری از کارآفرینی مهارت آموزی و فناوری است. افراد جامعه بویژه جوانان و مدیران کسب و کارها لازم است با نگرش کارآفرینانه خو بگیرند فرصت ها را بشناسند و خود را منطبق با فناوری نوین در حوزه مد نظر خویش نمایند. بر این اساس یکی از ویژگی ها و ابعادی که می تواند بر خودکارآمدی مربیان موثر باشد فناوری و کارآفرینی است. ویژگی های کارآفرینی در واقع خروجی های رفتاری کارآفرین در موارد مختلف است. شرایط رفتاری که می تواند به طور فزاینده ای در طول زمان تغییر کند، تابعی اکتسابی است که قابل یادگیری و آموزش است.	۱) شناسایی فرصت های کارآفرینی ۲) کارآفرینی ۳) فناوری های جدید	کارآفرینی، فناوری	
۱۰ و ۹	تمامی تحقیقات علوم اعصاب نشان می دهد که مغز یک سیستم پویا و حساس است و به آنچه که می بینیم، می شنویم لمس می کنیم و انجام می دهیم، پاسخ می دهد یک عادت مسیرهای مغزی را ایجاد می کند و هر بار که آن عادت را تکرار می کنید مسیر و اتصالات تقویت شده و پیچیده تر و سریع تر می شود. عادت ها یاد گرفته می شوند و از یاد می روند مهارت ها به دست می آیند و از دست می روند. آنچه تکرار می کنیم قوی تر می شود و آنچه که از آن غافل می شویم ضعیف تر می شود. مربیگری مغز به مربیان کمک می کند تا مهارت های جدیدی بیاموزند و عادت های فکری محدود کننده را در راستای به دست آوردن عادت های توانمند سازتر تغییر دهند بعلاوه بر کلیشه های ذهنی خود غلبه کرده مسیر درست را با توجه به اهداف پیدا کنند و در آن مسیر قرار بگیرند.	۱) شناخت کلیشه های ذهنی ۲) غلبه بر عادت های اشتباه ۳) آماده سازی ذهن برای یادگیری مستمر و مادام العمر ۴) تغییر نگرش های مخرب	مربیگری مغز	
۱۰ و ۴ و ۹	پویایی شناسی سیستم روش قدرتمندی برای به دست آوردن بینش مفید در موقعیت های پیچیده، پویا و پرتلاطم است. داشتن تفکر سیستمی بسیاری از مشکلات را حل می کند و بینشی جدید برای رویارویی با مشکلات در سطوح مختلف ارائه می دهد. این روش به طور فزاینده ای در طراحی سیاست های موفق شرکت ها و محیط سیاسی عمومی به کار گرفته می شود که می تواند در آینده بازار کار مولفه ای مهم و یکی از ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار محسوب شود.	۱) شناخت محیط پیچیده ۲) اعتقاد بر تاثیرگذاری و تاثیر پذیری در سیستم و تفکر سیستمی ۳) ارائه راهبردها مناسب	تفکر سیستمی و پویای شناسی سیستم	
۶ و ۴ و ۹	مفهومی که در سوادسیاسی حائز اهمیت است «آگاهی اجتماعی» است. آگاهی اجتماعی عبارت است از رشد و پرورش ظرفیت های افراد و گروه ها برای مشارکت و تصمیم گیری و عمل آگاهانه و مسؤولانه در زندگی اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی. این آگاهی شامل حقوق انسانی، رشد مستمر و همه جانبه اخلاق و ارزش ها، صلح و مسالمت جویی، برابری اجتماعی و حرمت نهادن به تفاوت هاست.	۱) آگاهی اجتماعی ۲) عمل آگاهانه ۳) اقدام مسؤولانه	سواد سیاسی	

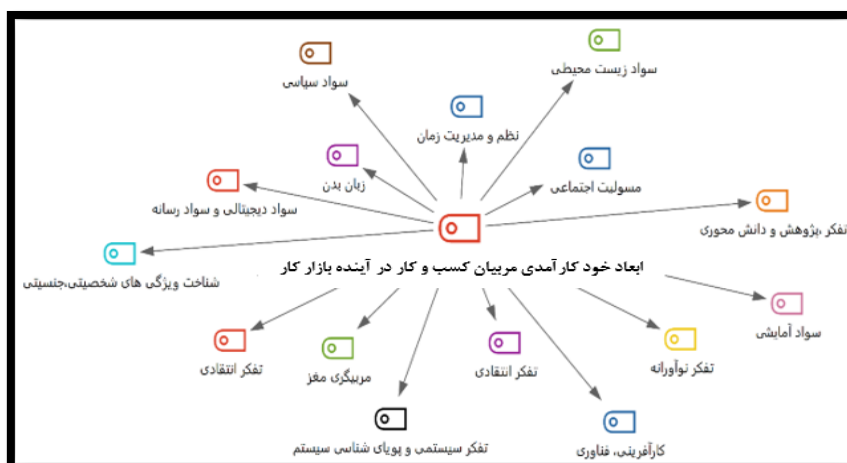
۶ و ۲ و ۹	<p>به جرات می‌توان گفت تفکر انتقادی ضامن پیشرفت زندگی اجتماعی و فردی هر انسانی می‌باشد و کسانی که از این مهارت برخوردارند افرادی موفق هستند و می‌توانند سره را از ناسره تشخیص دهند و مهمتر اینکه جرات و جسارت اعلام مسیره‌ها و فرایندهای ناصواب و نادرست را دارند. البته جامعه‌ای که دارای متفکران انتقادی بیشتری باشد آن جامعه نیز موفق تر و توسعه یافته تر است. تفکر انتقادی باعث می‌شود تا شما از توانایی‌های خود به‌منظور پاسخگویی استفاده کنید. این اتفاق موجب می‌شود تا انسان به جای اینکه یک دریافت کننده صرف در زمینه اطلاعات باشد، به یک یادگیرنده فعال تبدیل شود.</p>	<p>۱) استفاده از توانمندی‌ها جهت پاسخگویی ۲) توان تمیز و تشخیص سره از ناسره ۳) جرات و جسارت اعلام مسیره نادرست</p>	تفکر انتقادی	
۱۰ و ۴ و ۹	<p>بر اساس تغییرات محیطی و فناورانه‌ای که اخیراً شاهد آن بودیم برنامه آموزش آنلاین و نقش آن در توسعه کسب و کارها توسعه یافته است. رسانه و ابزارهای رسانه‌ای مانند شمشیری دولبه عمل نموده است از طرفی موجب تسهیل فرایند آموزش و مهارت‌آموزی می‌گردد و از طرفی اگر آگاهی و سواد استفاده از این بستر فراهم نباشد مشکلات عدیده‌ای به وجود می‌آید. قدرت درک و تحلیل پیام‌ها، قدرت و مهارت ارائه محتوای مناسب و در خور تشخیص مکان و زمان ورود و ارائه و دریافت اطلاعات و ... در کاربست این فناوری اهمیت قابل توجهی دارد. بعلاوه شبکه‌سازی و نحوه ارتباطات نیز مهم است.</p>	<p>۱) نحوه ارتباطات ۲) شبکه‌سازی ۳) تحلیل اخبار و تحلیل رسانه‌ای ۴) درک پیام و ارائه محتوای مناسب</p>	سواد دیجیتال و سواد رسانه	
۷ و ۹	<p>قابلیت‌ها و مزیت‌های منطقه و مباحث مربوط به آمایش و جغرافیا ساهاست که مد نظر پژوهشگران و سیاستگذاران بوده است، اما آنچه که امروزه مطابق با رسالت‌های دانشگاه نسل سوم و چهارم و پنجم مطرح شده است آموزش و مهارت‌آموزی با توجه به قابلیت‌ها و مزیت‌های منطقه است که همه و همه در راستای رفع نیاز منطقه و استفاده حداکثری از منابع چه منابع مادی و چه منابع انسانی و طبیعی صورت بگیرد. در این راستا لازم است مربیان کسب‌وکار آموزش لازم را ببینند تا بتوانند با شناخت مزیت‌ها و قابلیت‌های منطقه در راستای رفع نیاز جامعه آموزش مناسب و متناسب را ارائه نمایند.</p>	<p>۱) شناخت نیاز منطقه ۲) شناخت قابلیت و مزیت منطقه ۳) شناسایی آموزش متناسب با نیاز منطقه و متناسب با قابلیت مناطق</p>	سواد آمایشی	
۱۵ و ۹	<p>مسئولیت ما در قبال محیط زیست مقوله ایست که با توجه به تغییرات آب و هوایی، تغییرات تکنولوژیک و تغییر در سبک زندگی لازم است جدی گرفته شود. این مقوله نیاز به آموزش دارد. لذا نیاز است مطابق با اهداف عالی حمایت از محیط زیست صورت بگیرد. بر این اساس اشراف و تسلط مربیان بر چگونگی این امر می‌تواند به خودکارآمدی آنها کمک کند و از طرفی فرهنگ حفاظت از محیط زیست را توسعه داده و به شکل گیری مشاغل کم خطر و کم ریسک از این باب کمک کند. تا بتوانیم مشکلی را از چالش‌های پیچیده و بیشمار پایداری مرتفع سازیم.</p>	<p>۱) شناخت تغییرات زیست محیطی و لزوم آمادگی برای رویایی با بحران‌های محیط زیست ۲) شناخت روش‌ها و فرایندهای غلبه بر بحران‌های زیست محیطی ۳) آموزش و یادگیری در این زمینه به‌منظور پایداری زیست محیطی</p>	سواد زیست محیطی	
۲ و ۸ و ۹	<p>احساس مسئولیت نسبت به مشکلات جامعه و تلاش برای رفع آنها مقوله‌ای است که در نظام آموزشی و نظام مهارت‌آموزی میبایست مد نظر قرار بگیرد. مربیان در صف اول قرار دارند و می‌توانند این مفهوم را با بینشی عمیق به مهارت‌آموزان آموزش دهند. خروجی این فرایند باعث حس خودکارآمدی و تقویت روحیه انسان دوستی می‌کند. ضمن اینکه مسئولیت اجتماعی در کسب و کارها و در سازمان‌ها نیز یکی از جستارهای «اخلاق کسب و کار» است که به نقش شرکتها در حوزه اجتماع می‌پردازد. مسئولیت اجتماعی شرکتی مجموعه وظایف و تعهداتی است که شرکت بایستی در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد.</p>	<p>۱) احساس مسئولیت نسبت به مشکلات جامعه ۲) تلاش برای رفع آنها ۳) اخلاق کسب و کار</p>	مسئولیت اجتماعی	

۷ و ۹	نظم و اولویت بندی زمانی، مهارتی ضروری اما بسیار دشوار و چالش برانگیز است که در بسیاری از مواقع، ما را ترغیب می کند که با استفاده از مدیریت زمان و مهارت های مشابه، ظرفیت و توانمندی خود را افزایش داده و صورت مسئله را پاک کنیم. به عبارتی، بسیاری از ما فویبای تصمیم گیری داریم و از کنار گذاشتن گزینه ها می ترسیم. در این راستا آموزش و یادگیری چگونگی مدیریت زمان می تواند عملکرد و نتایج را بهبود بخشیده و دست بندی و طبقه بندی مفاهیم و فرایندها را در ذهن جهت تصمیم گیری بهتر فراهم کند.	(۱) نظم و اولویت بندی زمانی (۲) دسته بندی و طبقه بندی مفاهیم و فرایندها در ذهن (۳) اتخاذ تصمیم مناسب	نظم و مدیریت زمان	
۳ و ۹	شناخت ویژگی های فردی، شخصیتی و جنسیتی توسط مربیان به نحوه انتقال مفاهیم و انتقال پیام کمک می کند. مربیانی که مخاطب خود را می شناسند و بر ویژگی های آنها اشراف دارند راحت تر ارتباط برقرار می کنند و می توانند عملکرد بهتری را داشته باشند در نتیجه به ایجاد حس خودکارآمدی شان کمک می کند به عنوان مثال مشخص شده است که زنان کارآفرین در طول سفر کارآفرینی خود و مطابق با فرهنگ خود، از روابط اجتماعی خود برای کسب موفقیت و اقدام کارآفرینانه استفاده می کنند و یا ممکن است دانستن داستان زندگی و تجارب زیسته افراد به ارائه سبک آموزشی موفق تر کمک کند. شناخت این ویژگی می تواند یک مقوله مکمل در مهارت آموزی باشد.	(۱) شناخت ویژگی های جنسیتی (۲) شناخت ویژگی های فردی (۳) درک داستان زندگی و تجربیات زیسته	شناخت ویژگی های شخصیتی-جنسیتی و تجربه زیسته	
۵ و ۹	زبان بدن که به مجموعه کردارها و رفتارها، چگونگی بیان کلمات و حالت چهره و ایستادن فرد زبان بدن او گفته می شود؛ در آموزش و نحوه انتقال مطالب اهمیت دارد. در جریان آموزش، زبان بدن مربی می تواند بر تاثیر زبان شفاهی او بیفزاید. بعلاوه مربیان می توانند از طریق نگاه کردن به حالت چشم ها، صورت ها و توجه به فعالیت های مهارت آموزان، بازخورد اطلاعات را دریافت کنند و تدریسشان را بهبود بخشند. این روزها از ارتباطات غیرزبانی در بسیاری از حوزه ها استفاده می شود. مربیان باید بتوانند با کمک حالت چهره و حرکات بدن آموزش خود را ساده تر کنند. این امر به خودکارآمدی مربیان نیز کمک خواهد کرد.	(۱) درک کردارها و رفتارها (۲) چگونگی بیان کلمات و حالت چهره و ایستادن (۳) زبان بدن مربی می تواند بر تاثیر زبان شفاهی او بیفزاید. (۴) مربیان از طریق نگاه کردن به حالت چشم ها، صورت ها و توجه به فعالیت های مهارت آموزان، بازخورد اطلاعات را دریافت کنند.	زبان بدن	

در ادامه بر اساس خوشه بندی انجام شده در نرم افزار مکس و مشخص شدن مصداق ها، تم فرعی، تم اصلی و مقوله نمودار ابری و نمودار نهایی در شکل ۲ و ۳ ارائه شده است.



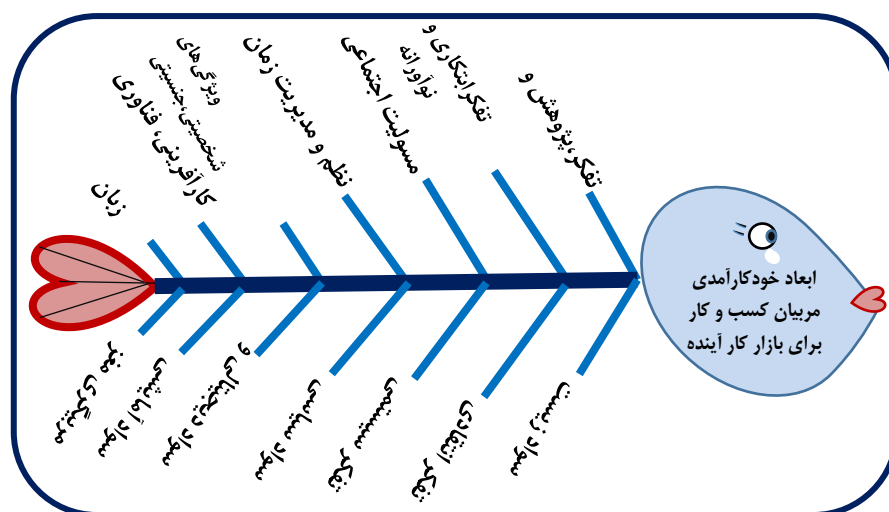
شکل ۲. نمودار ابری مربوط به ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار در آینده بازار کار



شکل ۳. نمودار ابری مربوط به ابعاد خود کارآمدی مربیان کسب و کار در آینده بازار کار

۵. بحث و نتیجه گیری

جهان بزرگ است و آدمیزاد کوچک، اما انسان می تواند چنان بزرگ شود که جهان در برابرش کوچک شود. جهان ما جهان تغییر و تحول های شتابنده است. تداعی کننده سیستمی است که ما نیز به عنوان اجراء تشکیل دهنده آن سیستم خودآگاه و یا ناخودآگاه در آن ایفای نقش می کنیم. بر این اساس شناخت محیط پیرامون و آماده شدن برای رویارویی با جهان آینده الزامی است که نه تنها در منطق علمی و آینده نگارانه به آن توجه افزون شده است، بلکه در دین و آیین اسلام نیز مورد توجه قرار گرفته است، کما اینکه سخن امیر المومنین حضرت علی علیه السلام در این باب راهنمای مسیر در طول حیات بشر است. به نقل از ابن ابی الحدید (۱۴۰۴ق) مطرح شده است که امام علی (ع) فرموده اند: «فرزندان خود را به رعایت آداب و رسوم روزگار خودتان مجبور نکنید چون آنان برای روزگاری غیر از روزگار شما آفریده شده اند.»^۱ بر این اساس در پژوهش حاضر ابعاد خود کارآمدی مربیان کسب و کار در ارتباط با بازار کار آینده با روش پدیدار شناسی مورد مطالعه قرار گرفت و این ابعاد بر اساس تجربه و دانش زیسته مشارکت کنندگان که اغلب از مدیران عالی سازمان فنی و حرفه ای کشور بوده اند؛ شناسایی و واکاوی شد بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها در نرم افزار مکس (۲۰۲۰) الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۴ ارائه شده است.



شکل ۴. الگوی نهایی پژوهش

^۱ «لا تقسروا [لا تکرهوا] اولادکم علی آدابکم فإِنَّهم مخلوقون لزمان غیر زمانکم».

بر اساس نتایج تحقیق مشخص شد ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار با در نظر گرفتن تغییرات دم افزا در آینده ی بازار کار؛ مشتمل بر «تفکر، پژوهش و دانش محوری؛ تفکر نوآورانه، کارآفرینی، فناوری؛ مربیگری مغز؛ تفکر سیستمی؛ سواد سیاسی و تفکر انتقادی؛ سواد دیجیتالی و سواد رسانه؛ سواد آمایشی؛ سواد زیست محیطی و مسولیت اجتماعی؛ نظم و مدیریت زمان؛ شناخت ویژگی های شخصیتی، جنسیتی و زبان بدن» می باشد. تنها با داشتن دیدگاه سیستمی است که اجزاء، ارتباطها و وابستگی های متقابل این سیستم بزرگ، پیچیده و پویا را بهتر درک می کنیم پویایی شناسی سیستم، دیدگاه و مجموعه ای از ابزارهای مفهومی است که ما را قادر به فهم ساختار و پویایی سیستم های پیچیده می کند. همچنین پویایی شناسی سیستم، یک روش مدل سازی ماهرانه و ظریفی است که استفاده از آنها منجر به طراحی سازمان ها و سیاست های موثر می شود. این ابزارها شبیه سازی بلند پروازانه ی مدیریت را ممکن می سازد - یعنی زمان و فضا در آن متراکم می شوند - سپس می توان از اثرهای جانبی بلند مدت تصمیمها تجربه اندوخت، یادگیری را سرعت بخشید، سیستم های پیچیده را بهتر درک کرد و استراتژی هایی برای موفقیت های بیشتر و مستمر طراحی نمود (استرمن، ۱۳۹۸).

یکی از ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار تفکر سیستمی و رویکرد سیستمی مطرح شده است. لازم به ذکر است این بینش قابل یادگیری و آموزش است و می تواند عملکرد سیستم را تحت تاثیر قرار دهد. بر اساس نتایج تحقیق، یکی دیگر از ابعاد کارآفرینی، خلاقیت، نوآوری و فناوری» است. بر خلاف تصورات گذشته، ثابت شده است که خلاقیت به عنوان یک نوع شیوه زندگی و رمز و کلید موفقیت در تمام عرصه های زندگی فردی و اجتماعی، امری اکتسابی و قابل آموزش است (صمد آقایی، ۱۳۹۲). بر اساس نظر مشارکت کنندگان «مربیگری مغز» یکی از ابعاد خودکارآمدی مربیان کسب و کار برای بازار کار آینده است. کریس آرگریس مدرس هاروارد که قریب بر سی سال بر روی مدل های ذهنی و سازمان های فراگیر تحقیق و مطالعه کرده است می نویسد «اگر چه نمی توان گفت که افراد همواره بر اساس تئوریهایی که بدان علی الظاهر معتقدند، عمل می کنند (چیزی که می گویند) ولی آنها همیشه مطابق تئوریهایشان در عمل (تصورذهنی خود از دنیا و پیرامون آن) رفتار می کنند (سنگه، ۱۴۰۰). در این راستا «مربیگری مغز» به عنوان یک روش قدرتمند برای کمک به افراد در تغییر، رشد، پیشرفت و عملکرد بهتر به ویژه در بستر تجارت و کسب و کار ایجاد و تثبیت شده است. زمانی که دریاها استعدادهای و پتانسیل های خود شک داریم، نباید فراموش کنیم که همه چیز از یک نقطه شروع شد، ما همان عناصر اولیه را به اشتراک می گذاریم و اینکه پیچیدگی جهان از ساده ترین مواد ناشی شده است (اوکانر و لاگس، ۱۴۰۰). این بعد از خودکارآمدی دو سوال را پاسخ می گوید. اول اینکه چگونه مغز، جهانی را که تجربه می کنیم خلق می کند و دوم اینکه؛ چگونه می توانیم از این دانش برای کمک به خود و جامعه هدفمان در راه یادگیری، تغییر و بهتر زیستن استفاده کنیم؟! پاسخ به این سوال می تواند در قالب دوره های ضمن خدمت برای مربیان کسب و کار و در راستای دستیابی به اهداف عالی سازمان ارائه شود.

«تفکر نوآورانه و راه حل های ابتکاری» نیز یکی دیگر از ابعاد خودکارآمدی مربیان برای بازار کار آینده مطرح شده است. برای ایجاد منابع جدید یا ترکیب منابع موجود با استفاده از روش های جدید به منظور توسعه و تجاری سازی محصولات جدید در بازارهای جدید یا ارائه خدمات به مشتریان جدید (جمالی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸) لازم است الگوهای خودکارآمدی و ابعاد خودکارآمدی در بین مربیان کسب و کار تقویت شود.

روالها و الگوهای آموخته رفتاری اند که با گذشت زمان در ساختارها و شیوه ها گنجانیده می شود. توسعه نوآوری نیازمند فرایند یادگیری ایجاد و تجمیع رفتارهای عمده به روالهای اثربخش است (جوئید و همکاران، ۱۳۹۰). بر این اساس ارائه راه حل های ابتکاری و نوآوری با تغییرات در شیوه های تدریس و استفاده از روش های آموزشی نوین همچون گیمیفیکیشن می تواند نهادینه شود و عملکرد سیستم را بهبود بخشد «کارآفرینی و فناوری» بعد دیگر خودکارآمدی مربیان کسب و کار شناخته شده است. نتایج این بخش از پژوهش به اهمیت نگرش کارآفرینی و فناوری هم سو با تحقیق مبارکی و کریمی^۲ (۲۰۱۲) ارائه شده است. ایجاد و ترویج نگرش کارآفرینانه مسیر برون رفت از مساله اشتغال است. در این راستا بهبودی و همکاران (۲۰۱۴) نیز پژوهشی نقادانه در

^۱ . Jamali et al

^۲ . Karimi & Mobaraki

راستای نقش دولت و سازمان های نهادی مربوط به برنامه آموزش کارآفرینی آنلاین را با هدف آموزش کارآفرینان از طریق اینترنت ارائه کرده اند (بهبودی، جلیلی و نجفی^۱، ۲۰۱۴). بکارگیری روش های نوآورانه، فعالیت های مخاطره آمیز و مستقل و تاکید بر عملکرد بهتر در ارتباط با رقبا که منجر به شناسایی، شناخت، ارزیابی و همچنین بهره برداری می شود (کاظمی و همکاران، ۲۰۱۹). در گرو تقویت و تجهیز مربیان کسب و کار با دو بال فناوری و کارآفرینی است.

«ویژگی های شخصیتی و جنسیتی» نیز یکی دیگر از ابعاد خودکارآمدی عنوان شده است. یافته ها نشان می دهد که جنسیت عاملی نسبتاً مهم در حوزه آموزش است و می تواند سبک تدریس را تحت تاثیر قرار داده و نهایتاً حس خودکارآمدی مربیان را از عملکردشان متاثر سازد. به عنوان مثال بر اساس تحقیق باستینا و همکاران (۲۰۲۳) نشان داده است زنان در بروز رفتارهای کارآفرینانه و فعالیت های کارآفرینی پیوند قوی تری با شبکه های اجتماعی برقرار نموده اند و سبک های آموزش مشارکتی برای بانوان مطلوبتر است (بستیان، وود و نگ^۳، ۲۰۲۳). یکی از حوزه هایی که به شدت بحث مهارت آموزی و کارآفرینی را تحت تاثیر قرار داده رسانه است. اساس نتایج تحقیق «رسانه و سواد سیاسی» نیز یکی از ابعاد خودکارآمدی مطرح شده است. این نتیجه همسو با نتایج تحقیق آبرامسون و مونتررو (۲۰۲۳) نقش رسانه و سیاستگذاری را بر کیفیت عملکرد سیستم مورد بررسی و تایید قرار داده است (آبرامسون و مونتررو^۴، ۲۰۲۳). بعلاوه داشتن تفکر انتقادی نیز به عنوان یک بعد دیگر خودکارآمدی باعث می شود مربیان ارتباط بین نظرها را درک کنند و خطاها و عدم ثبات منطقی را تشخیص دهند و رویکرد خود را در مواجهه با مشکلات از طریق روش سیستماتیک انتخاب کنند و از ارزش ها و عقاید خود دفاع کنند. در واقع تفکر انتقادی، اندیشیدن با روشی خاص است تا بر اساس آن بهترین راهکار محتمل برای شرایطی که متفکر در آن قرار دارد، اتخاذ شود. «سواد زیست محیطی» به منظور توسعه و افزایش ظرفیت اجتماعی برای درک، بحث و برداشتن گام های عملی به سوی آینده ای پایدار و با توجه به چالش های پایداری مانند تغییرات آب و هوایی، کمبود منابع، از دست دادن تنوع زیستی و بیماری های مشترک انسان و دام به عنوان بعد دیگر خودکارآمدی مربیان کسب و کار در آینده بازار کار مطرح شده است. نتیجه ی این بخش پژوهش همسو با تحقیق آردونی و همکاران (۲۰۲۳) برای حمایت از تحقیق و تمرین ترویج اقدام جمعی برای پرداختن به مسائل پایداری، اصطلاح "سواد زیست محیطی جمعی" را با ترسیم چهار جنبه مهم مشتمل بر «مقیاس، فرآیندهای پویا، منابع مشترک و هم افزایی» ارائه نموده است (آردون، بوئرز و ویتن^۵، ۲۰۲۳). نهایتاً «سواد آمایشی» نیز آخرین بعد خودکارآمدی مربیان کسب و کار برای آینده بازار کار مطرح شده است. همسو با تحقیق بختیاری و همکاران (۱۴۰۰) در نتیجه تکامل نسل های دانشگاهی مأموریت و رسالت نظام آموزشی نیز دستخوش تغییراتی گشته است و در این راستا، دانشگاه مدنی^۶ چارچوبها و مدل های جدید دانشگاهی از جمله مدل دانشگاه کارآفرینی^۷، دانشگاه تحولی^۸، دانشگاه جامعه محور^۹، دانشگاه بهم پیوسته^{۱۰} و ... شکل گرفت است. جدیدترین رویکرد آموزش، مطابق با اهداف دانشگاه نسل پنجم، توجه به قابلیت ها و مزیت های منطقه است که توجه به این امر بهبود عملکرد و استفاده حداکثری از منابع (انسانی، مالی و محیطی) را به همراه دارد و موجب گسترش عدالت اجتماعی نیز می گردد. بر این اساس کسب سواد آمایشی در حوزه آموزش و مهارت آموزی؛ و ضیعت سازمان را به نقطه بهینه نزدیک می کند و برای ذینفعان کلیدی این سازمان و جامعه خلق ارزش می نماید. امید است این تحقیق بتواند بینش های ارزشمندی در راستای آماده سازی مربیان کسب و کار با هدف آماده سازی افراد جامعه برای بازار کار آینده ایجاد نماید. بر اساس نتایج تحقیق در ادامه پیشنهاد های کاربردی ارائه شده است:

1. Behboudi, Jalili, Najafi

2. Kazemi, R. M

3. Bastian, Wood & Ng

4. Abramson & Montero

5. Ardoin, Bowers & Wheaton

6. civic university

7. entrepreneurial university

8. Transformation University

9. community-engaged university

10. interconnected university

- آموزش تفکر سیستمی و رویکرد سیستمی به مربیان کسب و کار به عنوان یک مهارت مهم در مدیریت و اجرای تغییرات در سازمان ها، پیشنهاد می شود. این آموزش می تواند بهبودی در تصمیم گیری ها و استراتژی های سازمانی را داشته باشد.
 - تشویق و ترویج خلاقیت و نوآوری در محیط کاری با ایجاد انگیزه برای کارکنان و مربیان. ایجاد محیط هایی که ایده های نوآورانه را تشویق و پاداش دهند، می تواند به عملکرد بهتر و توسعه کسب و کار کمک کند.
 - برگزاری دوره های آموزشی در زمینه مربیگری مغز به منظور افزایش توانایی های شناختی و عاطفی افراد بر پایه مدیریت عصبی، می تواند به ارتقاء عملکرد فردی و تیمی کمک کند.
 - توسعه دانش و تفکر نوآورانه در مربیان کسب و کار می تواند بهترین راه حل ها را برای مواجهه با چالش ها و تغییرات در بازار کار پیدا کند.
 - توسعه مهارت های کارآفرینی و فناوری در مربیان کسب و کار می تواند ایده های جدید را به ایده های عملیات و عملی تبدیل کند و محصولات و خدمات جدیدی را به بازار عرضه کند.
 - توجه به جنسیت و ویژگی های شخصیتی در طراحی دوره های آموزشی برای مربیان کسب و کار تا بتوانند نیازها و مشکلات خاص هر گروه را مدیریت کنند.
- به منظور توسعه ی مرزهای دانش در زمینه خودکارآمدی مربیان کسب و کار عناوین زیر جهت تحقیقات آتی، پیشنهاد می شود:
- مطالعه بیشتر در مورد اثرات تفکر سیستمی و مربیگری مغز بر عملکرد و توانمندی های مربیان کسب و کار در محیط های مختلف.
 - تحقیقات بیشتر در زمینه ارتباط بین خلاقیت و نوآوری با خودکارآمدی مربیان کسب و کار و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی.
 - بررسی تاثیر دوره های آموزشی با رویکرد پدیدارشناسی بر افزایش خودکارآمدی و توانایی های مربیان کسب و کار در مواجهه با تغییرات بازار کار.
 - تحقیقات در زمینه تاثیر جنسیت و ویژگی های شخصیتی بر روی توانمندی ها و خودکارآمدی مربیان کسب و کار و پیشنهاد راهکارهای مناسب برای مدیریت این تأثیرات.
 - بررسی تاثیر توسعه مهارت های کارآفرینی و فناوری بر عملکرد و توانایی های مربیان کسب و کار در ارائه خدمات نوآوری و توسعه بازارهای جدید.

فهرست منابع

- Abramson, S., & Montero, S. (2023). The Effect of Local News on Political Knowledge. Available at SSRN 4380889 .
- Ardoin, N. M., Bowers, A. W., & Wheaton, M. (2023). Leveraging collective action and environmental literacy to address complex sustainability challenges. *Ambio*, 52(1), 30-44 .
- Arseven, A. (2016). Self-Efficacy: a concept analysis. *Turkish Studies*, 11(19), 63-80 .
- Aydemir, M., Adamaz, K. (2017). An analysis of achievements and activities included in the secondary school social sciences curriculum from the perspective of common and course-specific skills. *International Journal of Field Education*, 3(2), 37-59.
- Bakhtiari, Marzieh, Musa Khani, Morteza, Alvani, Seyed Mehdi, & Hosseini, Seyed Rasool. (2021). Presenting an innovation-oriented university entrepreneurship development model with an emphasis on regional advantages based on the transcombination method. *Innovation and creativity in humanities*, 11(1), 135-160. (in Persian)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall .
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Bastian, B. L., Wood, B. P., & Ng, P. Y. (2023). The role of strong ties in empowering women entrepreneurs in collectivist contexts. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 15(1), 122-146.
- Behboudi, M., Jalili, N., & Najafi, K. (2014). Internet Entrepreneurship Education and its Role in Online Business: A Case From Iran. *International Journal of Innovation in the Digital Economy (IJIDE)*, 5(2), 37-46.
- Chhetri, S. B., & Baniya, R. (2022). Influence of student-faculty interaction on graduate outcomes of undergraduate management students: The mediating role of behavioral, emotional and cognitive engagement. *The International Journal of Management Education*, 20(2), 100640
- course draft curriculum. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 8(27), 461-487 .
- Dehkordi, A. M., Kazemi, R. M., & Baghestani, B. (2017, November). IT-enabled value co-creation process for product design. In 2017 Internet of Things Business Models, Users, and Networks (pp. 1-8). IEEE.
- Gan, D., Alkaher, I., & Segal, T. (2023). Incorporating collaborative learning in teacher education to foster self-efficacy to implement environmental citizenship: an action research. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 24(3), 700-718.
- Gurung, R. A., Byers, S., Grapentine, J., & Stone, A. (2023). I Believe I Can Try: Self-Efficacy, Pandemic Behaviors, Coping, and Learning. *Psychology Learning & Teaching*, 14757257231155250.
- He, J., Ma, T., & Zhang, Y. (2023). Design of blended Learning Mode and Practice Community using Intelligent Cloud Teaching. *Education and Information Technologies*, 1-23
- Ibn Abi al-Hadid, Abd al-Hamid bin Hibatullah, Commentary on Nahj al-Balaghah by Ibn Abi Al-Hadid, vol. 20, p. 267, Qom, School of Ayatollah al-Morshi al-Najafi, first edition, 1404 AH.
- Jamali, B., MohammadKazemi, R., Farsi, J., & Dehkordi, A. (2018). Theories of opportunity creation and effective entrepreneurial actions in opportunity creation context. *Decision Science Letters*, 7(4), 443-454.
- Jiang, M., & Ballenger, J. (2023). Educational Leadership Doctoral Students' Perceptions of the Effectiveness of Instructional Strategies and Course Design in a Fully Online Graduate Statistics Course. *Journal of Educators Online*, DOI:10.24059/olj.v23i4.1568
- John Sterman (2018) System Dynamics of Systemic Thinking and Modeling for a Complex World, translators: Ahmad Zalezadeh, Selukdar Alireza, Shahqalian Keyvan, Zande Bafandeh Alireza; 6th edition, Terme Publishing House, Tehran. (in Persian)
- Jutid, John Brant, Keith Pavitt (2013) Innovation Management, translators: Jabari Ali Reza, Kahalzadeh Abbas, Publisher: Academic Publishing Center, Tehran. (in Persian)
- Karimi, A., & Mobaraki, M. H. (2012). The significance of emotional intelligence on entrepreneurial behavior of instructors (Case study: Iran technical and vocational training organization (TVTO)'s Instructors). *International Journal of Business and Social Research*, 2(5), 20-34.
- Kazemi, R. M., Nikraftar, H., Farsi, J. Y., & Dariani, M. A. (2019). The concept of international entrepreneurial orientation in competitive firms: A review and a research agenda. *International Journal of Entrepreneurship*, 23(3), 1-10.
- Kotaman, H. (2008). Self-Efficacy belief and enhancement of learning performance. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Lowell, V. L., & Yang, M. (2022). Authentic Learning Experiences to Improve Online Instructor's Performance and Self-Efficacy: The Design of an Online Mentoring Program. *TechTrends*, 1-12.
- O'Connor Juroff, Logs Andrea (2021) brain coaching "Practical applications of neuroscience in coaching", translators: Chitsaz Ehsan, Logs Andrea, Publisher: University of Tehran, Tehran. (in Persian) .

- Perifanou, M. A., Tzafilkou, K., & Economides, A. A. (2022). Teacher intention to transfer ICT training when integrating digital technologies in education: The teacher transfer of ICT training model (TeTra-ICT). *European Journal of Education*.
- Ricardo, C., & Vieira, C. (2023). Higher education instructors' beliefs and conceptions about remote education during covid-19. *Ried-revista iberoamericana de educacion a distancia*, 26(1), 17-37.
- Samad Aghaei, Jalil (2012) Individual and group creativity techniques, publications of the presidential dual management training center, Tehran. (in Persian).
- Sange Peter (2021), the fifth decree of creating a learning organization, translators: Kamal Hedayat, Hafez, Roshan Mohammad, *Industrial Management Organization Publications*, Tehran. (in Persian)
- Sever, R., Yalçinkaya, E., Mazman, F. (2009). An effective teaching method at studies teaching: dramatization. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 155-166
- Sönmez, V., Alacapınar, F. G. (2011). Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri. Anı Yayıncılık. Ankara.
- Taşkın A., Memişoğlu, H. (2019). Evaluation of usage level of current issues in the textbooks of social studies. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(2), 599-610.
- Tay, B. (2017). Comparison of 2005 social studies course curriculum and 2017 social studies.